

การศึกษาวิเคราะห์เรื่องค่านิยมกับจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษา Analytical Study of Values and Ethics in Educational Administration

พระไกรสร อภิขวโน

Phra Kraisorn Aphichavano

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Email: Kraisorn@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 1 กรกฎาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 ธันวาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 25 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารการศึกษาคือผู้บริหารต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีความสุขได้ จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย ดังนั้น ในการบริหารการศึกษานี้ จรรยาบรรณของบุคลากรในองค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจรรยาบรรณช่วยทำให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและทำให้การทำงานเพื่อองค์กรเกิดประสิทธิภาพได้

คำสำคัญ: ค่านิยม, จรรยาบรรณ, การบริหารการศึกษา

Abstract

An important factor in educational administration is that administrators must have morals and ethics. In addition, he has values and ethics in the administration of education. Educational administrators can achieve success in their careers and happiness. The need for knowledge and ability as well as having well and correct values with desirable values and have professional ethics as well. Therefore, in the administration of this study Ethics of personnel in the organization is necessary and is very important. Because the code of ethics helps members in the organization to adhere to the guidelines for working correctly and to work for the organization to be effective.

Keywords: Values, Ethics, Educational Administration

1. บทนำ

ในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์กรต่างๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์กรนั้นๆ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่า

จะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารในส่วนของการบริหารจัดการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” นั่นเอง

การศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ” ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือมีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ผู้บริหาร นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมชอบธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลมีมายังองค์กรและสังคมโดยรวม

ในยุคปัจจุบัน สังคมได้ให้ความสำคัญทางด้านวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรมจริยธรรมทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับต้องปรับกระบวนการทัศน์และวิธีคิดใหม่เนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลทำให้การเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรมขาดความสมบูรณ์ซึ่งการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพ นำศาสตร์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ตนได้ศึกษามา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถ และความถนัดจนกระทั่งมีความเป็นเลิศทุกคน และดูแลให้ได้รับค่าตอบแทน การยกย่องตามผลงานที่ปฏิบัติจริง เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 149-150)

ดังนั้น ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือเป็นหลักใหญ่คือการมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม พฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารจัดการคือพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการมีค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษา ที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นอกจากนี้ค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความหวังของการศึกษาไทย เป็นความหวังสำหรับเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติและสังคมไทยโดยรวม แม้จะเริ่มต้นด้วยความพยายามในการสร้างผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจำนวนไม่มากนัก แต่การขยายผลอย่างมั่นคงและต่อเนื่องจะนำไปสู่การยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งประเทศให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยทั่วหน้ากัน ประเทศไทยเราจะมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเทศใด ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเหล่านี้แหละที่จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง

2. ค่านิยมกับจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษา

Values หรือค่านิยม เป็นสิ่งที่มีในตัวบุคคลแต่ละคน และมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เราคิดและสิ่งที่เราทำการมีความเข้าใจในค่านิยมประเภทต่างๆ และทำการตอบสนองอย่างถูกต้อง เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ อาทิเช่น ควรหลีกเลี่ยงการข้ามเส้นขอบเขตของค่านิยมอย่างแจ่มแจ้ง หรืออีกตัวอย่างหนึ่งเช่น การแสดงออกถึงการมีค่านิยมเดียวกันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือที่เพิ่มขึ้น

1. ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม (Value) ตามความหมายที่นักการศึกษาให้ความหมายไว้ ดังนี้

วัชร ฐธธรรม (2538, หน้า 2 – 4) ค่านิยม คือ หลักการประพฤติปฏิบัติตนต่อสิ่งต่างๆ ที่บุคคลถือว่าดีงามถูกต้อง และควรแก่การยึดถือ

จินตนา บิลมาศ และคณะ (2551, หน้า 7) “ค่านิยม” (Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าสิ่งอื่น ๆ ในกาลเทศะหนึ่ง ๆ แตกต่างไปตามกลุ่มบุคคลและวัฒนธรรม เช่น การมีการศึกษาสูง ความกตัญญูต่อบิดามารดา และครู อาจารย์ ในบางสังคมและวัฒนธรรมเห็นว่าสองสิ่งนี้สำคัญมาก แต่บางสังคมเห็นว่าการศึกษาสูง ๆ ไม่สำคัญ ส่วนความกตัญญูเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต่ำๆ เนื่องจากมีสิ่งอื่นสำคัญกว่าความกตัญญู เช่น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและความเสียสละ เป็นต้น

Rokeach (1968, p. 5) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ให้นิยามค่านิยมไว้ชัดเจนมากกว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่เชื่อว่าเป้าหมายบางอย่างหรือวิถีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีและสังคมเห็นว่าดีมีคุณค่าที่จะยึดถือเป็นเป้าหมาย เป็นแนวปฏิบัติและเป็นแนวในการดำเนินชีวิต” การให้นิยามค่านิยมของ Rokeach ได้รับการยอมรับอย่างมากและถูกอ้างถึงเสมอในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม

สรุปความหมายของค่านิยม หมายถึง “ความเชื่อเกี่ยวกับเป้าหมายแนวทางปฏิบัติบางอย่างที่บุคคลในสังคมเห็นว่าดีมีคุณค่า จึงเลือกยึดถือเอามาเป็นเป้าหมายและเป็นเครื่องช่วยกำหนดการกระทำของตนเอง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นกับสภาพของสังคม”

2. ความสำคัญและที่มาของค่านิยม

ค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมบางอย่างได้สร้างแก่นของวัฒนธรรมนั่นเอง ค่านิยมไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือค่านิยมของสังคม จะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคล (พนัส หันนาคินทร์, 2526, หน้า 27) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ ยอมรับและเปลี่ยนแปลงได้ค่านิยมของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประเพณีและวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู อิทธิพลจากสื่อมวลชน รวมทั้งการรับอารยธรรมตะวันตกและสังคมอื่น หรือจากประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งผ่านการสั่งสมมาอย่างมากมาย สิ่งที่เคยพบเห็น เคยรู้สึก เคยปฏิบัติมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดค่านิยมในแต่ละคน

สาขาของค่านิยม มี 3 สาขา 1) ค่านิยมที่ว่าด้วยจริยธรรม (ethical value) เป็นสาขาที่กล่าวถึงคุณค่าในด้านความประพฤติของมนุษย์ด้านจริยธรรม คำสอนทางศาสนา 2) ค่านิยมที่ว่าด้วยสุนทรียภาพ (esthetical value) เป็นสาขาที่พิจารณาถึงคุณค่าในด้านความงามที่แสดงออกมาโดยสื่อต่าง ๆ เช่น ศิลปะ

ดนตรี การแสดง เป็นต้น 3) ค่านิยมที่ว่าด้วยสังคมการเมือง (social – political value) จะพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม การเมือง (รวมทั้งการเศรษฐกิจ) ที่มีอยู่ในแต่ละสังคม เป็นลักษณะค่านิยมที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และมักทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการพิจารณาค่านิยมอยู่เสมอ

3. องค์ประกอบ ประเภท และการพัฒนาค่านิยม

โรสซ (1973. p.7) ให้หลักการสำคัญว่า ค่านิยมมีองค์ประกอบ 5 ประการด้วยกัน คือ 1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่สืบเนื่องจากวัฒนธรรม สถาบันทางสังคม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้น 2. ในขณะเดียวกัน อิทธิพลของค่านิยมก็จะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ทุกรูปแบบ 3. ปริมาณของค่านิยมมีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะรวมเป็นระบบและศึกษาได้ 4. ความแตกต่างของค่านิยมแสดงออกทางระดับมากกว่าทางอื่น 5. ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

ประเภทของค่านิยม

ค่านิยมตามแนวความคิดของสปรังเกอร์ (Sprangers อ้างถึงใน จูฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 2554) แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1. ค่านิยมทางด้านทฤษฎี เป็นค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ 2. ค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจ เป็นค่านิยมที่กระตุ้นให้บุคคลสะสมเงินทองมีฐานะมั่นคง 3. ค่านิยมทางด้านการปกครอง ช่วยผลักดันให้บุคคลแสวงหาอำนาจทางการเมืองและสนใจการปกครองประเทศ 4. ค่านิยมทางด้านสังคม เป็นค่านิยมที่บุคคลสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและเข้าร่วมในสังคม 5. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในประสบการณ์ที่เกิดจากความซาบซึ้งในศิลปะและดนตรีและ 6. ค่านิยมทางด้านศาสนา ทำให้บุคคลปรารถนาที่จะนับถือและศรัทธาในศาสนา

นอกจากจะมีการจำแนกค่านิยมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี (2526, หน้า 10) ซึ่งเป็นปูชนียบุคคลในด้านการศึกษาของไทยในอดีต ได้จำแนกค่านิยมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ คือ ค่านิยมพื้นฐานกับค่านิยมวิชาชีพ

ค่านิยมในแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป บุคคลเดียวกันมีค่านิยมหลาย ๆ อย่าง เราสามารถจัดให้เป็นระบบ โดยการเข้ากลุ่มกัน สร้างแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม และจัดระบบค่านิยม เป็นการเรียงลำดับโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมนั้น การพิจารณาว่าคุณลักษณะใดเป็นค่านิยมหรือไม่ (Rath and others อ้างถึงใน จูฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 215) ได้พิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1. การเลือก 2. การเทิดทูน และ 3. การกระทำ ตามคุณลักษณะทั้ง 3 ขั้นตอนนี้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่น และนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยคำนึงความรู้สึก

ค่านิยมที่ผู้นำควรนิยม คือ ค่านิยมที่นักปราชญ์หรือบัณฑิตและสังคมส่วนใหญ่นิยมยกย่องว่าดี หากนำมาประพฤติปฏิบัติแล้วจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเองและชาติบ้านเมือง (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 201) ตัวอย่างเช่น การพึ่งตนเอง ความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ การประหยัดอดออม การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม เป็นต้น

3. จรรยาบรรณในการบริหารการศึกษา

3.1 ความหมายของจรรยาบรรณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, หน้า 214) จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2538) จรรยาบรรณ หมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ (professional ethics) จริยธรรมวิชาชีพจะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่เป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา (2551) จรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสม แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรม เป็นจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่กลุ่มบุคคล แต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลักเพื่อให้สมาชิกในสาขาอาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงเป็นข้อกำหนดสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่เป็นศาสตร์ชั้นสูง มีองค์กรหรือสมาคมรองรับจะต้องปฏิบัติ เพื่อการครองตนและครองงาน อันเป็นทางที่จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและบรรลุความสำเร็จของงาน ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1. เป็นอาชีพที่ต้องผ่านการศึกษาเล่าเรียนระดับสูง 2. มีการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้ามาในวงการวิชาชีพนั้น 3. มีจรรยาบรรณหรือจริยธรรมของผู้ที่อยู่ในวงการของวิชาชีพนั้น 4. มีสมาคมวิชาชีพที่คอยควบคุมกำกับดูแล

จุดมุ่งหมายของการกำหนดจรรยาบรรณก็เพื่อให้คนที่อยู่ในวิชาชีพนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการให้บริการ รักษาชื่อเสียงเกียรติ ศักดิ์ศรีของผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพนั้น ๆ การกำหนดจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพตน และให้ผู้รับบริการรับรู้และเข้าใจ

3.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณ

ความสำคัญของจรรยาบรรณ กรมการศาสนา (2522, หน้า 68) ได้ให้สาระสำคัญดังนี้ 1. ช่วยควบคุมมาตรฐาน ประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานขององค์กร 2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม 3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ 4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์กรและดำเนินการให้มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร 5. ช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งง่าย ใจแคบไม่ เคยเสียสละ 6. ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีขององค์กรที่มีจริยธรรม 7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายขององค์กร ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

จรรยาบรรณจึงมีความสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานแนวทางต่อการปฏิบัติงานในอาชีพทุกอาชีพที่จะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นไปโดยถูกต้อง ทำให้องค์กรมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

“จรรยาบรรณข้าราชการ” พัฒนามาจากรากฐานค่านิยมหลักที่บุคคลภาครัฐยึดถือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังในข้าราชการ และส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับจริยธรรมคุณธรรม หรืออุดมการณ์ ซึ่งเป็นหลักสากลที่มวลมนุษยชาติทั่วโลกเห็นว่าดีงามและสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำประมวลจริยธรรมและมาตรฐานจริยธรรม และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 หมวด 5 ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาบรรณข้าราชการในเรื่อง 1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหาร

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณครู เป็นการกำหนดข้อปฏิบัติหรือคุณธรรมเพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติ ในวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นครูเพื่อให้เกิดความพอใจทั้ง ผู้ที่กำหนดเองคือครูและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยคือศิษย์ โดยมีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม

นอกจากนี้ ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครูและสถาบันวิชาชีพครู

กล่าวโดยสรุปได้ ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดที่มีไว้เพื่อให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูได้ยึดถือปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม

4. จรรยาบรรณวิชาชีพนักบริหารการศึกษาและมาตรฐานการปฏิบัติตน

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ คือนักบริหารการศึกษาซึ่งจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามที่คุรุสภา ได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติตนนี้ เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารที่มีต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อผู้รับบริการวิชาชีพ ตามความหมายที่ปรากฏในเอกสารมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง อาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับอาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ โดยผู้ประกอบอาชีพต้องฝักใฝ่อบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบอาชีพ ส่วนคำว่า อาชีพ จะมีความหมายเพียงกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่การดำรงชีพ

ความเป็นวิชาชีพหรือวิชาชีพนิยมนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลถือว่าเป็นองค์ความรู้หรือความรอบรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับอาชีพนั้น และยึดถือว่ามีค่าสมควรที่สาธารณชนจะยอมรับสถานภาพของอาชีพนั่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (1) (11) (ฉ) และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ได้บัญญัติจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารซึ่งได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง 1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดที่กระทบต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ 7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดย

มีขอบจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม 9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จรรยาบรรณ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรในปัจจุบัน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรใดขาดในเรื่องนี้แล้ว โอกาสที่องค์กรจะก้าวหน้าย่อมลดลง แต่ที่สำคัญกว่านี้คือโอกาสล้มเหลวมีมากขึ้น จรรยาบรรณเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันโรค “ทุจริต” ให้องค์กร องค์กรไหนมีภูมิคุ้มกันดี ถึงแม้ว่าจะมีคนไม่ดีอยู่บ้างผมก็คิดว่าเขาคงไม่สามารถทำอะไรองค์กรเราได้ ไม่แตกต่างอะไรไปจากภูมิคุ้มกันของร่างกายเรา ถ้าเรามีภูมิคุ้มกันดีร่างกายแข็งแรง ถึงแม้จะมีโรคอะไรมารุมเร้า ร่างกายเราก็สามารถต่อสู้กับมันได้

ผู้บริหารการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม เป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ และเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีหลักปฏิบัติทั้งในฐานะเป็นข้าราชการและในฐานะเป็นครู หรือแม้จะอยู่ในองค์กรหน่วยงานใดก็ตามก็ต้องรักและศรัทธาต่อวิชาชีพนั้นๆ ต้องรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพนั้นๆ เห็นความสำคัญของวิชาชีพนั้นด้วยความชื่นชม อารมณ์ปกป้องรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ เพื่อไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องอยู่ในฐานะที่ผู้คนรอบข้าง ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเคารพนับถือ

5. อิทธิพลของค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล

คนไทยในสังคมปัจจุบันมีค่านิยมอย่างไรย่อมต้องสะท้อนต่อการดำเนินการของภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ดังนั้น การที่จะพัฒนาประเทศหรือปฏิรูประบบราชการ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาอย่างยิ่งว่าคนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมอย่างไร คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมหลักอยู่ 4 ประการคือ บุญคุณนิยม พวักพ้องนิยม อำนาจนิยม และสุขนิยม ค่านิยมเหล่านี้ มองให้ดีๆ จะเห็นว่าเป็นค่านิยมที่ส่งผลได้ทั้งด้านบวกและด้านลบเรียกว่าเป็นค่านิยมที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมที่ขัดแย้งกันได้

อิทธิพลของค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล

ค่านิยมของคนในสังคมเมืองและสังคมชนบทของประเทศไทยทั้งสองลักษณะ จัดได้ว่าเป็นลักษณะของค่านิยมที่ทำให้เกิดมีอิทธิพลต่อค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นชัดเจน (<http://www.baanjommyut.com>) เพราะว่าค่านิยมสังคมเมือง มักเชื่อในเรื่องเหตุและผล ขึ้นอยู่กับเวลา แข่งขันมาก นิยมตะวันตก ฟุ่มเฟือยหรูหรา นิยมวัตถุ ยกย่องผู้มีอำนาจผู้มี ไม่ชอบเห็นใครเหนือกว่า เห็นแก่ตัว ไม่เชื่อใจใคร แต่ตรงกันข้ามกับค่านิยมสังคมชนบท ที่ยอมรับบุญรับกรรมไม่โต้แย้ง เชื่อถือโชคกลาง ชอบเสี่ยงโชค นิยมเครื่องประดับ นิยมคุณความดี นิยมพิธีการและการทำบุญเกินกำลัง ชอบเป็นฝ่ายรับมากกว่าฝ่ายรุก พึ่งพาอาศัยกัน มีความเป็นส่วนตัวมาก รักญาติพี่น้อง มีความสันโดษ

ค่านิยมไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือค่านิยมของสังคม จะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคล ช่วยให้บุคคลตัดสินใจว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีความควรทำหรือไม่ควรทำ ช่วยให้บุคคลในการกำหนดท่าทีของตนต่อเหตุการณ์ที่ตนต้องเผชิญ ช่วยสร้างมาตรฐาน และแบบฉบับจากการประพฤติปฏิบัติของ ช่วยให้บุคคลกำหนดความคิดและแนวทางปฏิบัติ และช่วยเสริมสร้างหลักศีลธรรม ซึ่งบุคคลจะใช้ในการพิจารณาการกระทำของตนอย่างมีเหตุผล

6. ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับค่านิยม

โดยปกติแล้วบุคคลมักจะมีค่านิยมในเรื่องเดียวกันหรือสิ่งเดียวกัน แตกต่างกันไป ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน ค่านิยมของคนและค่านิยมของสังคมจะกำหนดการตัดสินใจในการเลือกของบุคคล บางอย่างช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลด้วยกัน แต่บางอย่างเป็นไปในทางตรงกันข้าม ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะค่านิยมมีอิทธิพลต่อความประพฤติของบุคคลทั่วไป ถ้าเรายังมีความรู้สึกว่าคุณค่าใดมีความสำคัญต่อเรามาก เราก็มักจะรู้สึกลำเอียงว่าคุณค่านั้นนั้นถูกต้องมาก ยิ่งขึ้นและคิดไปว่าคุณค่าที่ขัดแย้งกับของตนนั้นผิดและไม่ยอมรับ

ในหลายปีที่ผ่านมา (รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร, 2557) สังคมไทยผู้คนบางกลุ่มมีแนวคิดและค่านิยมที่แตกต่างจนนำไปสู่ความแตกแยก ขัดแย้ง และทำให้อาจจะลุกลามนำไปสู่การสูญเสียอย่างประมาณค่าไม่ได้ ซึ่งความต่างบนความคิดด้วยความรู้สึกความชอบ ความเชื่อที่พัฒนาการไปสู่ค่านิยมที่ไม่สมควร บัดนี้ ได้รับการแก้ไขปกป้องคุ้มครองเยียวยาโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นับเป็นสังขธรรม ที่ว่า “สรรพสิ่งใด ๆ ก็ตามเมื่อมีเกิด ก็ย่อมมีดับ” แต่อย่างไรก็ตาม นับว่าเป็นความโชคดีของสังคมไทยเมื่อมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคล คสช.ได้เข้ามาปกป้องและทวงคืนความเป็นไทยให้กับคนไทยอีกครั้งหนึ่ง คสช.ในสายตาของมวลประชาชนวันนี้เปรียบเสมือนอัครวิญญูที่กำลังปฏิรูปและทวงคืนความผาสุกสู่ประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดออกมาเป็นขั้นเป็นตอนอย่างน่าสนใจยิ่ง คสช.วันนี้กำลังเป็นที่หวังของคนไทยทั้งมวลกับโอกาสในการสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวไกลสู่อนาคต พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เห็นว่าสิ่งที่คนไทย ประเทศไทยยังเป็นปัญหา และต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ต้องมีความร่วมมือของทุกภาคส่วน ในทุกระดับชั้นทุกเพศทุกวัย คือการกำหนดค่านิยมหลักของคนไทยขึ้นมาให้ชัดเจน เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง ดังนี้ 1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติ ในปัจจุบัน 2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม 3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ 4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทางตรงและทางอ้อม 5. รักษาวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทย อันทรงคุณค่า 6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ ห่วงดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน 7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง 8. มีระเบียบวินัยเคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่ 9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย กิจการเมื่อมีความพร้อมโดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี 11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา 12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

นอกเหนือจากค่านิยม ดังกล่าวบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร ที่มีหน้าที่การทำงานทุกชนิดทุกประเภท โดยเฉพาะผู้บริหาร จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณที่ถูกต้อง ยึดถือเป็นหลักของการทำงานขององค์กร จึงจะทำให้สังคมนั้นมีระเบียบ วินัย ศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ในทำนองเดียวกัน หากบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร เป็นผู้มีจรรยาบรรณ หรือประพฤติปฏิบัติแต่ ในสิ่งที่ดีงาม และควรประพฤติปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บุคคลทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานทุกอย่างบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ แต่บุคคลหรือสมาชิกในองค์กร หรือประเทศชาติขาดจิตสำนึกของจรรยาบรรณ ก็จะทำให้องค์กร หรือประเทศชาติเกิดวิกฤติในสถานการณ์ต่าง ๆ จรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีของ ผู้บริหาร ให้ได้รับการยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา จากสังคมมาก

7. ความสำคัญของจรรยาบรรณ

"จรรยาบรรณ" ถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรในปัจจุบัน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรใดขาดในเรื่องนี้แล้ว โอกาสที่องค์กรจะก้าวหน้าลดทอนลงแน่นอน แต่ที่สำคัญกว่านี้คือโอกาสล้มเหลวมีมากขึ้น

จรรยาบรรณเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันโรค "ทุจริต" ให้กับองค์กร องค์กรไหนมีภูมิคุ้มกันดี ถึงแม้ว่าจะมีคนไม่ดีอยู่บ้าง เขาคงไม่สามารถทำอะไรองค์กรได้ ซึ่งแนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันขององค์กรโดยผ่านจรรยาบรรณนั้น ควรมีการกำหนดจรรยาบรรณขององค์กรให้ชัดเจน หากผู้บริหารองค์กรต่างๆ กำหนดจรรยาบรรณขึ้นมาให้ชัดเจนเหมือนกับการที่กำหนดนโยบายคุณภาพหรือนโยบายอื่นๆ แล้วควรจะมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญและความหมายของจรรยาบรรณ รวมถึงบอกให้บุคลากรทราบว่าเขาจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับจรรยาบรรณขององค์กร

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารตามการปฏิรูป จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ หรือ ลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือนอกจากต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีหรือมีอาชีพได้ หากแต่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นผู้บริหาร “มืออาชีพ”

ในส่วนของการเชื่อมโยงจรรยาบรรณสู่แผนงานและโครงการในการพัฒนาคน ในการกำหนดจรรยาบรรณคงไม่ใช่เรื่องยาก แต่เรื่องที่ยากจะอยู่ที่ทำอย่างไรให้จรรยาบรรณออกเงยและเติบโตในองค์กร แนวทางหนึ่งที่จะช่วยได้คือการแปลงจรรยาบรรณสู่การระบบการพัฒนาจรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร และประเทศชาติ เป็นแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม กฎหมาย ระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมที่ดีผสมผสานกันไป เพื่อให้บุคคลและสมาชิกในองค์กรได้ยึดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร ช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ รวมทั้งทำให้องค์กรมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ จรรยาบรรณจะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปด้วยคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

8. บทสรุป

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ถือเป็นหลักใหญ่คือการมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม พฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารจัดการคือพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังคงเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมและคงต้องรวมทั้งการมีค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษาที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นอกจากนี้ ค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารการศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบ่มไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

การปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพจึงควรต้องตระหนักและใส่ใจที่จะปฏิบัติตามโดยยึดถือว่าเป็น “ศีลของผู้ประกอบวิชาชีพ” ผู้บริหารการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม เป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ และเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีหลักปฏิบัติทั้งในฐานะเป็นข้าราชการและในฐานะเป็นครู หรือแม้จะอยู่ในองค์การหน่วยงานใดก็ตามก็ต้องศรัทธาต่อวิชาชีพนั้นๆ ต้องรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพนั้นๆ เห็นความสำคัญของ

วิชาชีพนั้นด้วยความชื่นชม อารมณ์ปกป้องรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ เพื่อไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำ ทำให้ตนเองต้องมัวหมอง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องอยู่ในฐานะที่ผู้คนรอบข้างผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความเคารพนับถืออย่างจริงจัง เพื่อการคนบริหารคนบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องครองตนให้สมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

จรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากขององค์กร และประเทศชาติ เพราะจรรยาบรรณเป็นแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม กฎหมาย ระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมที่ตีผสมผสานกันไป เพื่อให้บุคคลและสมาชิกในองค์กรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร โดยจรรยาบรรณของบุคคลในองค์กรใดก็ตาม สามารถสะท้อนไปให้เห็นได้จากคุณลักษณะดังกล่าว เพราะเป็นพื้นฐานแนวทางต่อการปฏิบัติงานในอาชีพทุกอาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้องค์กรมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้จรรยาบรรณจะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปด้วยคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2522). **คู่มือสอนจริยธรรมศึกษาระดับวิทยาลัย (ฉบับทดลอง)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2551). **คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มปท.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- ผกา สัตยธรรม. (2544). **คุณธรรมของครู**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิษณุ.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2538). **จรรยาบรรณของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ. พุทธธรรม.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2557). **เดินทางประเทศไทยกับการสร้างค่านิยม 12 ประการ**. (ออนไลน์). <http://www.matichon.co.th>. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2557.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วัชร ฐวธรรม. (2538). **ศิลปการบริหารคน**. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- สาโรช บัวศรี. (2526). **จริยธรรมศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติและพหุระดับในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**.
- รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2557). **เดินทางประเทศไทยกับการสร้างค่านิยม 12 ประการ**. (ออนไลน์). <http://www.matichon.co.th>. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2557.
- อิทธิพลของค่านิยม**. (ออนไลน์). <http://www.baanjomyut.com>. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2557.
- M. Rokeach. (1973). **The Nature of Human Values**. New York: Free Press.
- Rokeach, M. (1968). **Beliefs Attitudes and Values**. San Francisco: Jossey – Bass.